



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA 603**  
**Din data de 09.12.2015**

**Dosar nr.: 714/2014**

**Petiția nr.: 19686/02.12.2014**

**Petenți: S.I.**

**Reclamați: Societatea Națională de Gaze Naturale Romgaz S.A.**

**Obiect: Încălcarea principiului plății egale pentru muncă egală; modificarea salarizării prin excluderea sporurilor salariale**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele și domiciliul petentelor**

I.1.1. S.I.,

**I.2. Numele și reședința părților reclamate**

**I.2.1. Societatea Națională de Gaze Naturale Romgaz S.A., Mediaș, Piața C.I. Motas, nr. 4, județ Sibiu**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul se consideră discriminat prin prisma aplicării reglementărilor contractuale cuprinse în contractul colectiv de muncă al societății. Astfel, petentul arată că i-a fost modificat salariul prin excluderea sporurilor.

**III. Procedura de citare**

**3.1.** În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

**3.2.** Prin adresa înregistrată cu nr. 19686/21.01.2015 a fost citat petentul, pentru termenul stabilit din data de 09.02.2015. Prin intermediul adresei, petentului i s-a solicitat să precizeze comparația cu alți colegi în ceea ce privește aplicarea tratamentului diferit față de acesta. La termen, petentul nu s-a prezentat.

**3.3.** Prin adresa înregistrată cu nr. 420/20.01.2015 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit din data de 09.02.2015. Prin intermediul adresei le-a fost adusă la

cunoștință că a fost invocată, din oficiu, excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legii. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

### **3.8. Procedura legal îndeplinită.**

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentului**

**4.1.1.** Prin sesizarea formulată, petentul arată că este angajat al Societății Naționale de Gaze Naturale Romgaz S.A. și se consideră discriminat prin prisma aplicării reglementărilor contractuale cuprinse în contractul colectiv de muncă al societății.

Menționează că, anterior modificării contractului colectiv de muncă, pe lângă salariul de bază erau o serie de sporuri (pentru vechime în muncă, exercitarea unei funcții de conducere, șef de echipă).

Acesta susține că modificările legislative au creat situații inechitabile, în care persoane care au aceeași vechime în funcție și în muncă beneficiază de salarii diferite.

Potentul atașează documente la dosar.

**4.1.2.** Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 869/06.02.2015, petentul aduce completări la sesizarea transmisă anterior. Astfel, petentul prezintă situația dintre S.C. Electrocentrale București S.A și S.N.G.N. Romgaz S.A. și acordurile care au fost încheiate între aceste societăți. Prezintă cum au fost aplicate prevederile contractului colectiv de muncă de care acesta se plânge; susține că a fost modificată și grila de salarizare pentru diferite funcții.

Potentul se compară cu angajații de la SNGN Romgaz SA și susține că salariile sunt mai mici, în urma modificărilor apărând o diferență mare între salariul de încadrare în ceea ce îl privește pe acesta și o altă persoană angajată la această societate, pe aceeași funcție.

Susține că, prin actul adițional la contractul individual de muncă de la data de 20.08.2014 pierde gradul profesional câștigat prin concurs, fără nicio compensație.

Potentul atașează documente la dosar.

**4.1.3.** Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 20143/18.03.2015, petentul susține că partea reclamată nu a informat complet prin intermediul punctului de vedere transmis, nefiind făcută referire la protocolul din data de 28.01.2013, semnat între conducerea SNGN Romgaz cu sindicatele existente la acea dată.

### **4.2. Susținerile părții reclamate**

**4.2.1.** Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 928/09.02.2015, partea reclamată solicită constatarea netemeinicii sesizării.

Susține că în anul 2013 s-a încheiat cu S.C. Electrocentrale București S.A. (ELCEN) actul de dare în plată a Centralei Termoelectrice Iernut pentru stingerea unei datorii istorice pe care ELCEN o înregistra față de Romgaz, salariații SPEE Iernut fiind preluați cu drepturile avute anterior preluării centralei de la ELCEN București. La nivel SNGN Romgaz S.A. este în vigoare contractul colectiv de muncă, cu o valabilitate de 2 ani, implicit SPEE Iernut; în cadrul contractului colectiv de muncă sunt prevăzute grilele de salarizare pe funcții și meserii, grilele fiind intervalizate.

Partea reclamată atașează înscrisuri la dosar.

**4.2.2.** Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 2059/19.03.2015, partea reclamată susține că până la data de 01.08.2014, în cadrul societății, se aplicau trei grile de salarizare diferite, aplicându-se la activități diferite (gaze, energie electrică, servicii); de la data de

01.08.2014, pentru Sucursala de Producție Energie Electrică Iernut s-a creat o grilă de salarizare nouă, care este diferită ca valoare față de cele trei existente în cadrul societății până la acea dată.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. În fapt,** Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate, respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare din partea angajatorului în ceea ce privește modificarea raportului de muncă a petentului.

**5.2.1. Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare,** republicată, la **art. 2 alin. 1** prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

**5.2.2. Conform art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare,** republicată, “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; (...)”

**5.2.3.** O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.4.** Colegiul director a analizat obiectul petiției, privitor la modificarea salarizării prin excluderea sporurilor. Colegiul a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că petentului i-a fost modificat salariul din momentul în care s-au aplicat reglementărilor contractuale cuprinse în contractul colectiv de muncă al societății pe care o reclamă.

Colegiul director reține precizările făcute de partea reclamată cu privire la faptul că salariații SPEE Iernut au fost preluați cu drepturile avute anterior preluării centralei de la ELCEN București

Cu privire la comparabilitatea în cazul unui tratament diferențiat aplicat, Colegiul reține apărările părții reclamate, prin care arată că până la data de 01.08.2014, în cadrul societății, se aplicau trei grile de salarizare diferite, aplicându-se la activități diferite (gaze, energie electrică, servicii); de la data de 01.08.2014, pentru Sucursala de Producție Energie Electrică Iernut s-a creat o grilă de salarizare nouă, care este diferită ca valoare față de cele trei existente în cadrul societății până la acea dată.

**5.2.6.** Colegiul reține faptul că postul petentului a fost modificat în urma preluării ELCEN București de către SNGN Romgaz S.A. De asemenea, reține că, prin actul adițional la contractul individual de muncă de la data de 20.08.2014, petentul pierde gradul profesional câștigat prin concurs, fără nicio compensație.

Colegiul reține comparația cu ceilalți salariați ai SNGN Romgaz SA. În urma analizării documentelor, Colegiul director reține că, în urma modificărilor aduse contractelor de muncă, a apărut o diferență salarială între salariul de încadrare în ceea ce îl privește pe petiționar și o altă persoană angajată la această societate, pe aceeași funcție.

**5.2.7.** De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director reține că este vorba despre dreptul la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

**5.2.8.** În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

**5.2.9.** Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

**5.2.10.** În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât petenta avea dreptul de a beneficia de aceleași drepturi salariale (pe lângă salariul de bază erau o serie de sporuri: pentru vechime în muncă, exercitarea unei funcții de conducere, șef de echipă), nu poate exista o justificare obiectivă privind neacordarea acestor sporuri despre care s-a făcut vorbire mai sus.

**5.2.11.** În atare condiții, Colegiul director este de opinie că aspectele ce fac obiectul primului capăt de cerere al prezentei plângeri intră sub incidenta art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**5.2.12.** În ceea ce privește obiectul prezente sesizări, Colegiul director reține că aspectele sesizate intră sub incidența art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**5.4.2.** Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

**5.4.3.** Colegiul director aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de Societatea Națională de Gaze Naturale Romgaz S.A., având în vedere următoarele aspecte: au fost avute în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că modificarea salariului, prin eliminarea sporurilor avute anterior are o gravitate deosebită.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

**1.** Aspectele analizate în prezenta cauză constituie o faptă de discriminare, conform **art. 2 alin. 1 și art.7 litera a din O.G. nr. 137/2000, republicată;**

**2.** Aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de Societatea Națională de Gaze Naturale Romgaz S.A., prin reprezentant, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000, republicată** și dispozițiilor cuprinse în **O.G.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;**

**3.** Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

Amenda se achită la Administrația Finanțelor Publice a Municipiului Mediaș. Dovada plății și a publicării rezumatului hotărârii se trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale privind executarea prezentei hotărâri.

### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de **15 zile** potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

## **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

## **Hotărâre motivată și redactată de: D.I./B.B.**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP